

همه همکاران مشمول شرایط ایمن‌گرایی در

منطقه شناسایی و مدارکشان در سامانه ایتر

ثبت شده است. در این میان

22 نفر

از همکاران قرارداد مدت موقت دارای شرایط

بند (و) بودند. افزاینده صورت بهمانی و

رسمی تبدیل وضعیت شده‌اند.



مجوزهای لازم، آموزش مربوط انجام می‌شود. آموزش تئورین‌ها، به‌دست غیر عامل، امداد و نجات و سلامت اداری، همچنین روش‌شناسی خانواده ویژه با توان و شخصیت‌شناسی، نشست‌های آموزشی هستند که بنابه ضرورت برگزار شده است.

کارکنان از چه طریقی می‌توانند مشکلات خود را به مدیر انتقال و بازتاب دهند؟ آیار نامه دیدار مستقیم یا کارکنان در دستور کار مدیر منطقه قرار دارد؟

کارکنان از روش‌های مختلف می‌توانند مشکلات خود را با مدیر منطقه در میان بگذارند. ارسال پیامک به خط تماس مستقیم مدیر منطقه و ملاقات حضوری با مدیر از جمله این روش‌هاست. برگزاری جلسات عملیاتی در تاسیسات تقویت فشار گاز و مراکز بهره‌برداری و بازه‌های مستمر از واحدها نیز این زمینه را فراهم کرده تا کارکنان ارتباط مستقیم و رو در رو با مدیر منطقه داشته باشند و مسائل خود را در میان بگذارند.

در پایان اگر نکته‌ای باقی مانده، بفرمایید؟ به نظر می‌رسد، توجه مضاعف به کلمه منابع انسانی و تفکر و تدبیر در آن، می‌تواند راهگشایی بسیاری از مشکلات سازمان باشد. منبع، جمع کلمه منبع و در لغتنامه به معنای چشمها و محل بیان است. یا تفکر به معنای قوی می‌تواند اهمیت کلمه منبع انسانی را بیش از پیش درک کرد. منابع انسانی، انسان را به مثابه یک منبع، چشمه یا محل بیانش در نظر می‌گیرد. این چشمه می‌تواند رضایت، انگیزه، خلاقیت، نوآوری و تلاش مضاعف باشد یا ناخشنود، بی‌مسئولیتی و بی‌تعهدی این ما هستیم که با ارائه راهکارها، سیاست‌ها، خط مشی‌ها و فرآیندهای نوین این چشمه‌ها را در مسیر اهداف عملی سازمانی هر چه پیشتر جوشان و هدایت کنیم.

با توجه به ماهیت عملیاتی شرکت انتقال گاز ایران، چه اقداماتی برای پوشش سختی کار کارکنان و افزایش رضایت‌مندی آنها انجام شده است؟

با بررسی و تعاملات صورت گرفته، مشخص شد که تاسیسات سراسره مشمول دریافت فوق‌العاده فراروش است. از این رو با مکانیبات و پیگیری‌های انجام شده و همچنین همراهی ستاد شرکت انتقال گاز ایران، امتیاز فوق‌العاده فراروش به همکاران پرتلاش تاسیسات سراسره هم اختصاص یافت. ضمن اینکه با توجه به مشکلات ساختار سازمانی، مکانیبات و پیگیری‌هایی نیز برای تغییر ساختار در جریان است.

در حوزه تبدیل وضعیت کارکنان اینبار گر چه اقداماتی در منطقه ۳ عملیات انتقال گاز صورت گرفته و بر اساس دوتند (د) و (و) چه تعداد از کارکنان منطقه، مشمول اجرای این طرح شده‌اند. ضمن اینکه بفرمایید تاکنون فرایند استخدام چه تعداد از آنها انجام شده است؟

همه همکاران مشمول شرایط اینبارگرای در منطقه شناسایی و مدارکشان در سامانه ایتر ثبت شده است.

در این میان ۲۲ نفر از همکاران قرارداد مدت موقت دارای شرایط بند (و) بودند. ۱۶ نفر به صورت بصری و رسمی تبدیل وضعیت شده‌اند و اقدامات تکمیلی برای دیگر کارکنان نیز پس از تکمیل پرونده آنها انجام خواهد شد.

همچنین ۱۲۸ نفر از کارکنان بهمانگاری منطقه، مشمول بند (د) قرار گرفتند که مجوز انجام تشریفات اداری ۱۱۰ نفر آنها اخذ و اقدام‌های لازم برای آنها انجام شده است. در خصوص دیگر نفرات نیز پس از دریافت مجوز اقدام خواهد شد.

طرح طبیعت‌مندی شامل بیمه تکمیلی از جمله برنامه‌های وزارت نفت و صنعت گاز در حوزه افزایش رضایت‌مندی کارکنان است. تاکنون چه اقداماتی در زمینه جاری سازی این طرح در منطقه ۳ عملیات انتقال گاز صورت گرفته است؟

طرح طبیعت‌مندی مشاغل برای همه نیروهای ارکان ناگت منطقه اجرا شده و همه کارکنان قرارداد مدت موقت و ارکان ناگت دارای بیمه تکمیلی هستند. به طوری که ۸۰ درصد پرداخت آن، سهم کارفرما و ۲۰ درصد نیز سهم کارمندان است.

مهم‌ترین چالش حوزه منابع انسانی منطقه چیست؟ مهم‌ترین چالش این حوزه در مرحله کنونی، کمبود شدید نیروی انسانی و نیابت ناشی از حذف سمت‌های مصوب طی چند سال گذشته است.

چه اقداماتی در حوزه نهادینه‌سازی نظام جانشین بر روی توسعه مدیریت و حرفه‌گرایی می‌بینی بر شایستگی منطقه انجام شده است؟

در این زمینه تلاش شده با حضور در تاسیسات و برگزاری نشست‌های متعدد با کارکنان، همچنین مصاحبه با همکاران و برگزاری دوره‌های آموزشی، با شناسایی افراد مستعد به پرورش علمی، مدیریتی آنها اقدام با توجه به کمبود در این زمینه چند جایگزین مناسب برای هر سمت ایجاد شود.

برای توانمند سازی کارکنان، چه دوره‌های آموزشی از سوی مدیریت منابع انسانی منطقه برگزار شده است؟

با توجه به اینکه در شرکت انتقال گاز ایران، آموزش‌های به صورت تفکیک شده انجام می‌شود و هر منطقه فکب آموزش برای تخصص‌های مختلف است. حسب تصمیمات اتخاذ شده، این منطقه در حوزه آموزش‌های جوش هلت، تپه‌پیگیری و لایمور حقوقی برنامه‌ریزی کرده و در بخش‌های دیگر نیز بنابه ضرورت و یا اخذ



کمبود نیروی انسانی، مهم‌ترین چالش

منطقه ۳ است

فوق‌العاده
فراورشی
کلید
طراحی
افزایش رضایت‌مندی

طراحی و برنامه‌ریزی، از عوامل توسعه سیستم مدیریت عملکردهای سازمان در حوزه منابع انسانی است و از راهبردهای مهم سرمایه‌سازمان به شمار می‌آید. از این رو منطقه ۳ عملیات انتقال گاز ایران با طراحی برپشته‌های ارزیابی عملکرد نیروهای غیر رسمی، تحلیل نتایج ارزیابی با نرم‌افزارهای SPSS و ارائه موارد پیشنهادی در مسیر توسعه و تعالی نیروهای انسانی گام برداشته است. همچنین به منظور ایجاد نقرات جایگزین برای هر سمت یا هدف جانشین بر روی، به حضور تاسیسات و برگزاری نشست‌های متعدد با کارکنان، اقدام‌هایی مناسب در این زمینه انجام شده است. در همین حال با بررسی و تعاملات انجام شده از سوی بدنه مدیریتی منطقه ۳ عملیات انتقال گاز ایران، تاسیسات سراسره مشمول دریافت فوق‌العاده فراروش شده است. گفت‌وگو با حسن فتح‌اللهی، رئیس منابع انسانی منطقه ۳ عملیات انتقال گاز ایران، اشاره به جزئیات در همین زمینه دارد که در ادامه می‌خوانید.